

Neue Regelungen zu „Minijobs auf Abruf“ und „Midijobs“

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der Änderungen des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) zum 01.01.2019 haben sich versicherungsrechtliche Konsequenzen für „Minijobber auf Abruf“ ergeben.

Darüber hinaus trat am 01.07.2019 durch das Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz) an die Stelle der bisherigen Gleitzone der sogenannte „Übergangsbereich“ nach § 20 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IV („Midijobber“).

Im Folgenden möchten wir Ihnen die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen näher erläutern. Insbesondere möchten wir auf die Inhalte des Punktes 5 „Arbeit auf Abruf“ verweisen, da wir davon ausgehen, dass diese zukünftig im Fokus der Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung stehen. Darüber hinaus gibt Ihnen diese Information einen komprimierten Überblick mit Hinweisen und Empfehlungen zu folgenden Themen:

Inhaltsverzeichnis

1.	Geringfügig entlohnte Beschäftigung.....	1
2.	Kurzfristige Beschäftigung.....	2
3.	Lohnsteuer	3
4.	Mindestlohn.....	3
5.	Arbeit auf Abruf	4
6.	Midijobber – Änderung ab 01.07.2019.....	5

1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Der Gesetzgeber unterscheidet bei geringfügig Beschäftigten zwischen der geringfügig entlohnten Beschäftigung („Minijobber“) und der kurzfristigen Beschäftigung.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt vorausschauend betrachtet im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 450 € beträgt (maximal 5.400 € pro Jahr bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat). Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens 12 Monate gegen Arbeitsentgelt besteht, ist die zulässige Arbeitsentgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren. Dabei kann für den Beginn des Jahreszeitraums auch dann auf den ersten Tag eines Monats abgestellt werden, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats beginnt (z.B. Beginn der Beschäftigung am 15.02., Beginn des Jahreszeitraums ab 01.02.).

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kommt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht an. Aufgrund des Mindestlohns ergibt sich jedoch eine rechnerische Obergrenze (siehe Punkt 4). Bei der kurzfristigen Beschäftigung hingegen spielt das Zeitmoment eine große Rolle (siehe Punkt 2).

Hinweis:

Die Entgeltgrenze von 450 € stellt einen Monatswert dar, wie das Bundessozialgericht entschieden hat. Daher ist, unabhängig von der Dauer der Beschäftigung, kein anteiliger Monatswert zu bilden.

Eine Überschreitung der „450 € Grenze“ ist zulässig, sofern es sich um ein nur gelegentliches nicht vorhersehbares Überschreiten (z.B. unvorhergesehene Krankheitsvertretung) handelt. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Das Zeitjahr wird ermittelt, indem vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Liegt eine gelegentliche Überschreitung nicht mehr vor, es wird jedoch die für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts geltende Arbeitsentgeltgrenze von 5.400 € nicht überschritten, liegt weiterhin eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Die Ausübung einer geringfügig entlohnten neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung unterliegt grundsätzlich der Kranken – Pflege – und Arbeitslosenversicherungsfreiheit. Hat sich der Arbeitnehmer darüber hinaus von der Rentenversicherungspflicht auf Antrag befreien lassen, (vgl. hierzu Punkt 1.2) besteht darüber hinaus auch Rentenversicherungsfreiheit.

Pauschalbeiträge sind demnach grundsätzlich zur Kranken (13 %) – und Rentenversicherung (15 %) zu entrichten. Dies gilt allerdings nur dann, sofern die Hauptbeschäftigung für sich allein betrachtet in dem jeweiligen Versicherungszweig Versicherungspflicht begründet. Ist der Arbeitnehmer beispielsweise privat krankenversichert, sind keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu entrichten.

Werden noch weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt, so unterliegt die zweite und jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung der Sozialversicherungspflicht mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung.

Für den Einzug der Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Kranken – und Rentenversicherung ist die Bundesknappschaft (Minijob-Zentrale) zuständig. Die Umlagen (U1, U2 und Inso) zur Ausgleichskasse sowie die 2%-ige Pauschsteuer (siehe Punkt 3) werden ebenfalls an die Bundesknappschaft entrichtet.

Die Abgabe- und Fälligkeitstermine für den Beitragsnachweis und die Zahlung der Pauschalbeiträge sind analog der Vorgaben und Fristen für versicherungspflichtig Beschäftigte anzuwenden.

Die Abgaben aus einer Einmalzahlung werden in dem Monat fällig, in dem Sie das einmalige Arbeitsentgelt auszahlen. Das gilt auch dann, wenn Sie die Einmalzahlung zwar noch im laufenden Monat auszahlen, aber erst nach dem für diesen Monat gültigen Fälligkeitstermin.

1.2 Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnte Beschäftigte unterliegen grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht kraft Gesetz. Der Arbeitnehmeranteil (3,6 %) stellt die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag (15 %), den weiterhin der Arbeitgeber allein trägt und dem vollem Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung (18,6 %) dar.

Der Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung beträgt bei Beschäftigungen in Privathaushalten 5 %. Demnach beträgt der zu tragende Anteil des Arbeitnehmers im Privathaushalt am Rentenversicherungsbeitrag bei Rentenversicherungspflicht 13,6 %.

Geringfügig entlohnte Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Der Antrag auf Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung ist schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu stellen. Hier empfiehlt die „Minijobzentrale“ ein entsprechendes Formular (abrufbar unter www.minijob-zentrale.de/befreiungsantrag). Der Antrag ist mit einem Eingangsdatum zu versehen, dass entscheidend ist für die Wirkung der Befreiung. Sie haben als Arbeitgeber die Vorgabe zu erfüllen, die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach Eingang des Befreiungsantrags mit der Meldung zur Sozialversicherung anzuzeigen. Andernfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt. Der Antrag auf Befreiung ist stets in den Entgeltunterlagen zu führen.

Die Befreiung gilt für die gesamte Dauer des Minijobs und kann nicht widerrufen werden. Darüber hinaus wirkt sich der Befreiungsantrag auf alle zum Zeitpunkt seiner Abgabe bestehenden geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse aus. Er verliert seine Wirkung erst dann, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr ausgeübt wird.

Ferner verliert der Befreiungsantrag seine Wirkung, wenn die geringfügig entlohnte (n) Beschäftigung (en) mindestens zwei Monate unterbrochen wird (werden).

2. Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung, liegt vor, wenn die Beschäftigung

- im Voraus vertraglich oder aufgrund ihrer Eigenart begrenzt ist,
- innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate bzw. 90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage beschränkt ist und
- nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Die Betrachtung entsprechend des Dreimonatszeitraums ist nur dann anwendbar, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen pro Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen pro Woche, geht man bei der Prüfung der Kurzfristigkeit insgesamt von 70 Arbeitstagen aus. Sofern von vornherein feststeht, dass diese Grenzen überschritten werden, liegt eine kurzfristige Beschäftigung nicht vor und es besteht ab Beginn der Beschäftigung Sozialversicherungspflicht.

Hinweis:

Überschreitet eine als kurzfristig vereinbarte Beschäftigung die Zeitgrenzen, so tritt vom Tag des Bekanntwerdens der Überschreitung Versicherungspflicht ein.

3. Lohnsteuer

3.1 Lohnsteuer und Minijob

Grundsätzlich sind alle Minijobs steuerpflichtig. Die Lohnsteuer ist vom Arbeitsentgelt pauschal oder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu erheben.

Lohnsteuerpauschalierung

Es ist zu unterscheiden zwischen der einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 % (§ 40a Abs. 2 EStG) und der pauschalen Lohnsteuer in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts (§ 40a Abs. 2a EStG).

Die Erhebung des Pauschsteuersatzes in Höhe von 2 % einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer (auch wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört) wird auf das Arbeitsentgelt der geringfügig entlohnten Beschäftigung erhoben, sofern auf dieses Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Pauschalbeitrags von 15 bzw. 5 % berechnet werden.

Beläuft sich der Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht auf 15 %, so kann die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 % (inklusive Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) des Arbeitsentgelts erhoben werden (§ 40a Abs. 2a EStG). Diese Form der Lohnsteuerpauschalierung erfolgt jedoch eher selten.

3.2 Lohnsteuer und kurzfristige Beschäftigung

Der Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung ist uneingeschränkt lohnsteuerpflichtig. Es gilt das übliche Steuerabzugsverfahren entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder die Erhebung einer pauschalen Lohnsteuer in Höhe von 25 %.

Allerdings ist die Zahlung der pauschalen Lohnsteuer an bestimmte Voraussetzungen entsprechend des § 40a EStG.

Aufgrund des Gesetzentwurfes der Bundesregierung zum III. Bürokratieentlastungsgesetzes vom 19.09.2019 und der geplanten Änderungen zur Anhebung der Grenzen zur Lohnsteuerpauschalierung bei kurzfristiger Beschäftigung, werden wir daher in Kürze noch einmal separat auf dieses Thema aus steuerrechtlicher Sicht zurückkommen.

4. Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für Minijobber und beträgt 9,19 € (2019). Demnach beträgt die maximale monatlich zulässige Stundengrenze einer geringfügig entlohnten Beschäftigung 48,96 Stunden (wöchentlich 11,3 Stunden). Ein Überschreiten der zulässigen Stundengrenze führt zur Sozialversicherungspflicht.

Hiervon abweichend gilt für einige Branchen sogar ein höherer Mindestlohn (z.B. Baugewerbe, Gebäudereinigung). Bestimmte Personengruppen wie zum Beispiel Minderjährige sind vom Mindestlohngesetz hingegen ausgenommen.

Daher sind detaillierte Stundenaufzeichnungen damit zur Pflicht geworden. Von dieser Verpflichtung sind lediglich Beschäftigte in Privathaushalten sowie Angehörige ausgenommen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen.

Da die Beiträge zur Sozialversicherung bereits fällig werden, sobald der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist (sogenanntes „Entstehungsprinzip“), wird zum einen für die Beitragsberechnung der Mindestlohn zu Grunde gelegt, auch wenn sie einen niedrigeren Stundenlohn als den Mindestlohn zahlen (Phantomlohn). Zum anderen hat die Aufzeichnungspflicht der Stunden zur Folge, dass Überstunden in dem Monat zur Auszahlung kommen müssen, indem sie erwirtschaftet wurden. Andernfalls hätte dies ein Unterschreiten des Mindestlohns zur Folge mit dem Ergebnis, dass ggf. im Rahmen einer Betriebsprüfung Sozialversicherungspflicht festgestellt wird und Beiträge nachzuentrichten sind.

Fehlende Mitwirkungspflichten oder der Verstoß gegen Aufzeichnungspflichten können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 € geahndet werden. Darüber hinaus kann ein derartiger Verstoß auch ein Strafverfahren wegen Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen nach sich ziehen.

5. Arbeit auf Abruf

Die Definition „Arbeit auf Abruf“ ergibt sich aus dem Teilzeit-Befristungsgesetz (TzBfG). Dies gilt auch für „Minijobber“ und hat ab 1. Januar 2019 folgende Auswirkungen. Sofern Sie mit Ihrem Arbeitnehmer keine schriftliche Vereinbarung über die wöchentlich zu erbringende Arbeitszeit abgeschlossen haben, greift auch hier die gesetzliche Fiktion des „Entstehungsprinzips“ und es besteht ein Anspruch auf Vergütung in Höhe von 20 Stunden. Dies gilt unabhängig davon, ob die Arbeit tatsächlich erbracht oder entlohnt wurde.

Liegt eine schriftliche Vereinbarung demnach nicht vor, wird für die Beurteilung inwieweit eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegeben ist, eine wöchentliche Stundenzahl von 20 angenommen mit der Folge, dass sich unter Berücksichtigung des Mindestlohns von 9,19 € pro Stunde ein durchschnittlicher Monatsverdienst von mehr als 450 € ergibt und Sozialversicherungspflicht eintritt, wie folgende Berechnung zeigt:

$$20 \text{ Arbeitsstunden pro Woche} \times 9,19 \text{ € (aktueller Mindestlohn)} \times 4,33 \text{ (Wochenfaktor)} = 795,85 \text{ € (Monatslohn)}$$

Bis Ende 2018 wurde in solchen Fällen von einer regelmäßigen Arbeitszeit von nur 10 Arbeitsstunden ausgegangen.

Auch Stundenaufzeichnungen mit einer deutlich geringeren Arbeitszeit als 20 Wochenstunden kann der entstehenden Sozialversicherungspflicht nicht entgangen werden.

Empfehlung:

Schließen Sie als Arbeitgeber mit geringfügig entlohnnten Beschäftigten Arbeitsverträge ab, die eine tatsächliche Wochenarbeitszeit beinhalten. Nur auf diese Weise können Sie der Annahme von 20 Wochenarbeitsstunden entgehen.

Die finanziellen Unterschiede in Bezug auf die Steuer und Sozialversicherung, möchten wir Ihnen gerne am folgenden Beispiel einmal darstellen.

Herr Müller ist verheiratet, hat Kinder und ist aufgrund einer Beschäftigung versicherungspflichtiges Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse mit einem Zusatzbeitrag von 0,9 %. Er hat sich von der Rentenversicherungspflicht im Minijob befreien lassen.

Gehalt	450,00 €	795,85 €	
Stunden	48,97 mtl. (11,31 wö.)	86,6 mtl. (40 wö.)	
Sozialversicherung	126,00 €	315,55 €	189,55
	Pauschalbeitrag Arbeitgeber	Gesamtbeitrag*	Differenz

*Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag. Ist der nachträgliche zulässige Einbehalt des Arbeitnehmeranteils über die letzten drei Abrechnungsperioden nicht mehr möglich, liegt die Belastung in Höhe von 315,55 EUR insgesamt beim Arbeitgeber.

Unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Aufwendungen, ergibt sich damit eine **monatliche Mehrbelastung in Bezug auf die Sozialversicherung in Höhe von 189,55 EUR.**

Die Kosten im Rahmen einer Betriebsprüfung der DRV Bund auf ein Jahr betrachtet, würden sich wie folgt darstellen:

Mehrbelastung in Höhe von 189,55 EUR pro Jahr	2.274,60 EUR
zzgl. Säumniszuschläge (ca.)	1.516,48 EUR
Kosten für <u>einen Arbeitnehmer</u> pro Jahr	3.791,08 EUR
Kosten für <u>fünf Arbeitnehmer</u> pro Jahr	18.955,40 EUR

Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

6. Midijobber - Änderung ab 01.07.2019

Zum 01.07.2019 hat sich die Regelung bezüglich der sogenannten Midijobs geändert. Seit diesem Datum gelten Beschäftigungsverhältnisse im sogenannten „Übergangsbereich“ mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 450,01 € bis 1.300 € als Midijobs.

Bei der Ermittlung des maßgeblichen Entgelts zur Feststellung der Anwendbarkeit der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für „Midijobber“ werden alle Einnahmen berücksichtigt, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat (aus Tarifvertrag, betrieblich üblichen Zusatzleistungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsvertrag), unabhängig davon, ob diese gezahlt werden oder nicht.

Im Übergangsbereich unterliegen die Arbeitsentgelte grundsätzlich der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Der Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird von einem verminderten Arbeitsentgelt berechnet, das sich unter Anwendung der sogenannten Gleitzoneformel berechnet. Der Arbeitgeberanteil errechnet sich aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt.

Hinweis:

Bis 30.06.2019 konnte der Arbeitnehmer im „Midijob“ auf den verminderten Rentenversicherungsbeitrag verzichten, um so geminderte Rentenansprüche auszugleichen. Ab 01.07.2019 ist diese Verzichtserklärung entfallen. Der Arbeitnehmer zahlt weiterhin den Rentenversicherungsbeitrag aus dem verminderten Entgelt, allerdings wird mit der Jahresmeldung das tatsächliche Arbeitsentgelt gemeldet, so dass der Arbeitnehmer durch die Belastung eines verminderten Rentenversicherungsbeitrags keine rentenmindernden Auswirkungen mehr zu erwarten hat. Bisherige Verzichtserklärungen verlieren damit ihre Wirkung.

Zusammenfassung:

- Ab 01.07.19 Änderung von Gleitzone in Übergangsbereich bis zu einem Entgelt in Höhe von 1.300 €. Arbeitnehmer hat keine rentenmindernden Auswirkungen mehr zu erwarten. Bisherige Verzichtserklärungen auf den verminderten Rentenversicherungsbeitrag verlieren Ihre Wirkung.
- „Minijobber auf Abruf“ ohne schriftliche Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit sind sozialversicherungspflichtig. Hier gilt die dringende Empfehlung schriftliche Arbeitsverträge mit einer wöchentlich festgelegten Arbeitszeit abzuschließen
- Befreiung der Rentenversicherungspflicht bei geringfügig entlohnter Beschäftigung verliert ihre Wirkung, wenn die Beschäftigung länger als 2 Monate unterbrochen wird

Für Rückfragen oder weitergehende Erläuterungen hierzu stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

DORNBACH GMBH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Rolf Groß
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

Melanie Guttmann